

POLA KALIMAT ORANG TUA KEPADA ANAK: TINJAUAN SITUASI PSIKOLOGIS KELUARGA

Moordiningsih

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Surakarta

Abstract

Keluarga memegang peran sangat penting dalam budaya masyarakat Asia, demikian pula di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk memahami dan menguji model situasi psikologis (psychological climate) dalam keluarga yang terkait dengan pembentukan generasi penerus yang memiliki karakter yang positif dan berbahagia dalam menjalani fase-fase kehidupan. Penelitian tahun kedua ini bertujuan untuk (1) memahami pola bahasa dan komunikasi dalam interaksi intra keluarga dan pengaruhnya terhadap budi pekerti anak, (2) melakukan kajian meta analisis dan melakukan survey terhadap situasi psikologis dalam keluarga dan keterkaitannya dengan budi pekerti yang dimunculkan dan kebahagiaan yang dirasakan oleh anak. Penelitian ini dilakukan dengan dua pendekatan utama yaitu pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Pendekatan kualitatif dilakukan dengan pemberian kuesioner terbuka sejumlah 262 responden, keluarga muslim Jawa. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa orang tua memiliki pola bahasa yang unik berdasarkan pola pemikiran yang positif ataupun negatif terhadap anak, serta harapan yang dimiliki tentang perilaku-perilaku yang selayaknya dimiliki anak.

Kata kunci: pola kalimat orangtua – situasi psikologis – keluarga muslim Jawa

Generasi muda harapan, potensial menjadi aset dan tulang punggung bangsa di masa depan perlu mendapatkan situasi psikologis keluarga yang kondusif, keteladanan, semangat dan warisan kepribadian yang tangguh untuk menuju masa depan bangsa yang lebih baik. Penguatan situasi psikologis keluarga memberikan kontribusi penting dalam pembentukan budi pekerti utama, mengingat keluarga merupakan faktor penting dalam kehidupan masyarakat di Indonesia maupun budaya Asia pada umumnya. Penelitian ini memfokuskan pada permasalahan bahwa fungsi keluarga, khususnya situasi psikologis keluarga di Indonesia ditengarai masih kurang kondusif untuk memunculkan maupun berperan dalam proses pembentukan budi pekerti utama anak yang sesuai dengan nilai-nilai yang diharapkan oleh Islam pada khususnya.

Penelitian ini bertujuan untuk memahami (merumuskan) pola bahasa dan komunikasi dalam interaksi intra keluarga dan pengaruhnya terhadap budi pekerti anak, mengetahui situasi psikologis dalam keluarga

dan keterkaitannya dengan budi pekerti yang dimunculkan dan kebahagiaan yang dirasakan oleh anak. Membuat kajian studi meta analisis tentang situasi psikologis keluarga (*psychological climate*) dan pembentukan budi pekerti ataupun kepribadian utama

Situasi Psikologis Kelompok

Konsep situasi psikologis berakar dari psikologi sosial dan berkembang pada aplikasi di bidang psikologi industri dan organisasi maupun bidang-bidang psikologi yang terkait dengan unit kelompok, seperti keluarga, kelompok kecil di masyarakat, dan institusi sekolah. Konsep situasi psikologis berkembang dari iklim psikologis, iklim psikologis kolektif, iklim organisasi maupun budaya organisasi ketika mengacu pada persepsi manusia terhadap lingkungan kerja (Parker, Baltes, Young, Huff, Altmann, Lacost, & Roberts, 2003). Secara umum disepakati bahwa situasi psikologis merupakan milik individu, demikian pula dalam pendekatan teoritis, pengukuran maupun analisis (James & Jones, 1974; Reichers; Rousseau, 1988; Schneider, 1990).

Kemunculan istilah situasi psikologis kelompok, situasi psikologis kolektif, iklim organisasi, budaya organisasi yang sering diukur dengan mengumpulkan persepsi individu tentang lingkungan kerja kemudian akan lebih sesuai bila digunakan pendekatan teori dan analisis tentang kelompok, organisasi maupun bentuk kolektif sosial yang lain. Konsep tersebut pada perkembangannya menjadi konsep iklim kolektif, iklim organisasi, dan budaya organisasi yang diukur dengan mengumpulkan persepsi individu-individu terhadap lingkungan kerja. Konsep ini merupakan konstruk pada level kelompok, sehingga akan lebih sesuai dengan level teori dan analisis pada kelompok kerja, organisasi ataupun kolektif sosial yang lain (Parker, dkk., 2003).

Iklim psikologis yang semula merupakan milik kognisi dan persepsi individu, diluaskan melalui proses interaksi

sosial, komunikasi dan pertukaran dengan individu yang lain dalam keanggotaan kelompok atau organisasi, berubah menjadi sebuah fenomena kolektif pada level yang lebih tinggi (Kozlowski & Klein, 2000), seperti halnya situasi psikologis kelompok. Konsep situasi psikologis kelompok merupakan pemaknaan terhadap fenomena yang sama dengan istilah yang berbeda. Situasi psikologis kelompok dinilai lebih memiliki makna psikologis dibandingkan pemaknaan menggunakan istilah iklim psikologis. Istilah iklim umumnya lebih dekat digunakan pada pemaknaan terhadap lingkungan fisik seperti kondisi udara atau keadaan cuaca. Situasi psikologis lebih mendeskripsikan suatu keadaan yang meliputi kondisi, realita dan peristiwa pada suatu waktu tertentu yang dipersepsi dapat berpengaruh secara psikologis bagi sekumpulan individu dalam kelompok.

Tabel 1.
Situasi Psikologis Keluarga dan Iklim Organisasi

	Situasi Psikologis Keluarga	Iklim Organisasi
Persamaan	Fenomena kolektif sosial, persepsi individu yang berbagi kesamaan deskripsi tentang lingkungan.	
Perbedaan	Lingkungan: Keluarga	Lingkungan: Organisasi

Perbedaan utama situasi psikologis kelompok (unit keluarga) dengan iklim organisasi adalah pada objek penelitian. Keduanya merupakan fenomena kolektif sosial yang mengkaji persepsi individu-individu terhadap lingkungan. Situasi psikologis kelompok menekankan pada situasi psikologis yang terjadi pada kelompok sosial seperti keluarga, sementara iklim organisasi adalah persepsi individu-individu terhadap organisasi.

Situasi psikologis kelompok, situasi psikologis kolektif, situasi psikologis organisasi maupun budaya organisasi semuanya merupakan konstruk pada level kelompok yang diukur dengan mengumpulkan persepsi-persepsi situasi psikologis individu. Situasi psikologis kelompok merupakan kumpulan individu-individu yang saling berbagi tentang kesamaan persepsi terhadap situasi

lingkungan (Joyce & Slocum, 1984; Parker, dkk., 2003). Situasi psikologis kelompok (level unit) berbeda dengan situasi psikologis individu dalam dua hal penting yaitu: pertama, persepsi-persepsi terhadap aspek yang berbeda pada lingkungan tugas saling dipertukarkan pada level kelompok dan kedua, persepsi-persepsi tersebut membentuk sebuah kesatuan yang koheren atau membentuk Gestalt (Lewin, Lippit & White, 1939; Schulte, dkk., 2006). Keduanya berbeda dalam hal pertukaran persepsi. Pada level kelompok, persepsi dapat dipertukarkan antar anggota kelompok dan kemudian menjadi sebuah sinergi, sedangkan pada level individu persepsi semata-mata adalah milik individu.

Antara situasi psikologis pada level individu dan pada level kelompok juga terdapat persamaan yaitu keduanya merupakan persepsi-persepsi individu

terhadap kebijakan, prosedur dan praktek-praktek kegiatan nyata dalam organisasi atau kelompok. Persamaan dari sisi persepsi terhadap lingkungan tugas inilah yang menjembatani penggunaan konstruk teoritis dari situasi psikologis individu dengan situasi psikologis kelompok (Schulte, Ostroff, & Kinicki, 2006).

Lindell dan Whitney (1995) menemukan bahwa situasi psikologis berkaitan variabel struktural internal (seperti ukuran, susunan anggota, dan sumber daya) dan variabel kontekstual eksternal (integrasi terhadap jejaring organisasi dan dukungan komunitas). Hasil penting dari beberapa penelitian mengindikasikan bahwa situasi psikologis pada level individu, kelompok maupun organisasi berhubungan dengan berbagai hasil atau kriteria-kriteria psikologis pada level individu dan organisasi. Sebagai contoh beberapa hasil studi menunjukkan situasi psikologis berhubungan dengan kepuasan individu. Hasil dari dua studi meta analisis juga menunjukkan hubungan yang kuat tentang situasi psikologis dengan kriteria-kriteria pada level individu (Carr, Schimdt, Ford, & DeShon, 2003; Jhonson, & McIntye, 1998; Parker, dkk., 2003; Schulte, Ostroff, & Kinicki, 2006). Studi yang dilakukan Kopelman (1990) menemukan bukti-bukti empiris bahwa situasi psikologis mempengaruhi output pada individu (seperti kegigihan, performansi, rasa memiliki dan perilaku menarik diri dari organisasi) maupun output pada level organisasi seperti efektivitas dan efisiensi.

Situasi psikologis kelompok berperan sebagai variabel antara, yang berakar dari berbagai sumber (seperti komposisi anggota kelompok, tata letak bangunan, pengetahuan, ketrampilan, produk, visi misi kelompok maupun pendanaan) dengan produktivitas, kesejahteraan, kepuasan dan kualitas kerja (Isaksen & Lauer, 1999). Peran situasi psikologis sebagai variabel antara ini juga didasarkan pada kesimpulan Ekvall (1996) yang menyatakan bahwa situasi psikologis kelompok memiliki kekuatan untuk mempengaruhi proses organisasi seperti pemecahan masalah, pengambilan keputusan,

komunikasi, koordinasi, pengendalian dan berbagai proses seperti pembelajaran, proses kreatif, motivasi dan komitmen. Perspektif dari studi yang dilakukan Ekvall (1991) menjadi dasar kuat bahwa situasi psikologis merupakan variabel antara yang berpengaruh pada perilaku-perilaku dalam suatu organisasi.

Berdasarkan hasil studi James dan James (1989), Koys dan De Cotiis (1991) dan hasil analisis faktor Odden dan Sias (1997) dapat disimpulkan bahwa dimensi-dimensi situasi psikologis kelompok adalah: (1) kepedulian supervisor (orang tua dalam keluarga); (2) kohesi; (3) otonomi; dan (4) tekanan. Keempat dimensi situasi psikologis kelompok ini selanjutnya diuraikan di bawah ini:

1. Kepedulian Orang Tua

Dimensi kepedulian supervisor (pembimbing) dalam hal ini orang tua terdiri atas kepercayaan, dukungan, penghargaan dan keadilan yang diberikan oleh supervisor kepada anggota kelompok, dan kepedulian ini juga dilakukan diantara anggota kelompok. Dimensi kepedulian supervisor tersebut menurut Koys dan De Cotiis (1991) sering menjadi karakteristik hubungan superior dan sub-ordinat, yaitu hubungan antara pemimpin dan yang dipimpin.

Studi yang dilakukan Boerner dan Von Streit (2005) terhadap 208 musisi dari 22 tim orkestra di Jerman membuktikan asumsi bahwa terdapat keterkaitan erat antara gaya kepemimpinan transformasional konduktor dengan situasi psikologis kooperatif yang tercipta dengan kualitas artistik orkestra. Kompetensi, kredibilitas, dan kharisma yang dimiliki oleh konduktor di-identifikasi mempengaruhi sikap-sikap dan performansi para musisi (Atik, 1994). Kepemimpinan berperan sebagai variabel yang fundamental dalam menentukan efektivitas sebuah kelompok. Kepemimpinan melibatkan individu-individu yang menonjol dalam membantu kelompok untuk mengorganisasi, melangkah ke depan dan menyelesaikan perbedaan-perbedaan, namun dalam kelompok belajar di dunia akademik biasanya jarang terdapat pemimpin yang ditunjuk dengan tepat (Watson, dkk., 2002).

2. Kohesi

Berdasarkan deskripsi klasik, kohesi kelompok diartikan sebagai keinginan seseorang untuk memiliki kelekatan dalam kebersamaan atau kumpulan ketertarikan antar anggota kelompok (Brown, 2000). Pada beberapa penelitian, istilah kohesi mengacu pada ketertarikan pada kelompok, semangat kelompok, ikatan pada ketertarikan interpersonal, ikatan emosional, perasaan memiliki bersama, rasa kelekatan bersama, dan perasaan ke-kita-an. Kohesi lebih ditekankan sebagai ketertarikan terhadap ide ataupun prototipe kelompok daripada ketertarikan pada individu-individu tertentu (Brown, 2000; Dyaram & Kamalanabhan, 2005). Pada pekerjaan profesional, kohesi menimbulkan kepuasan dan perasaan optimis yang berkaitan dengan perilaku pro-sosial dan kondisi afektif pada level individu (Strutton & Lumpkin, 1993).

Di kalangan organisasi, perilaku pro-sosial melibatkan kemampuan empati, kemauan untuk menerima pendapat orang lain, keterbukaan diri dan kepercayaan pada orang lain serta tendensi untuk menyesuaikan diri dengan harapan norma dalam kelompok (Roark & Hussein, 1989). Tiga aspek kohesi, yaitu ketertarikan interpersonal, komitmen terhadap tugas maupun kebanggaan pada kelompok memiliki relasi yang independen terhadap performansi kelompok (Beal, Cohen, Burke, & Mc Lendon, 2003).

Langfred (1998) dalam studinya menyimpulkan bahwa kohesivitas menjadi tidak produktif jika perilaku terhadap tugas kurang diperhatikan dan lebih memperhatikan aspek sosial kohesi. Penekanan yang terlalu kuat pada hubungan interpersonal dapat menurunkan perhatian terhadap penyelesaian tugas pada sisi lain. Penelitian yang dilakukan oleh Postmes, Spears dan Cihangir (2001) mengkaji bahwa kohesivitas bukanlah satu-satunya penyebab permasalahan kesalahan pengambilan keputusan dan menemukan bahwa selain kohesivitas, isi dari norma kelompok merupakan faktor yang penting dalam mempengaruhi proses pengambilan keputusan kelompok.

Studi Dyaram dan Kamalanabhan (2005) menggarisbawahi bahwa performansi kelompok dapat dipengaruhi oleh kombinasi kohesivitas kelompok dengan norma kelompok dan saling ketergantungan anggota terhadap penyelesaian tugas. Persepsi anggota kelompok bahwa di antara anggota kelompok terdapat kemauan untuk bekerjasama, memiliki saling ketertarikan, kedekatan, kolaborasi dan kemauan berbagi serta memiliki kesamaan identitas bersama yang dapat dibanggakan dapat berpengaruh pada performansi kelompok.

3. Otonomi

Otonomi mengijinkan kebebasan bagi anggota kelompok untuk melakukan tugas mereka sesuai tanggungjawab masing-masing (Stephenson & House, 1971; Strutton & Pelton, 1994) Anggota kelompok bekerja dalam keadaan otonom berlawanan dengan keadaan yang berorientasi penuh kendali. Lingkungan yang tercipta adalah lingkungan yang menumbuhkan sikap saling percaya dan anggota kelompok tidak merasa terasingkan dari supervisor atau manajer (Deci & Ryan, 1987). Lingkungan ini mendatangkan situasi keamanan bagi kelompok, menjaga kestabilan kelompok serta meningkatkan rasa kepercayaan diri dari pengelolanya (Kotler, 1989). Otonomi dapat pula dioperasionalisasikan sebagai keterbatasan campur tangan dari supervisor, tanggungjawab anggota kelompok untuk menyelesaikan tugasnya serta ketiadaan prakarsa awal yang berasal dari petunjuk-petunjuk terstruktur dari supervisor (Joyce & Slocum, 1984).

4. Tekanan

Tekanan ini berkaitan dengan persepsi tentang waktu yang diminta dalam penyelesaian tugas dan harapan tentang sebuah performansi (Odden & Sias, 1997). Tekanan dimaknai sebagai level hambatan yang berlebihan dari sisi eksternal Tekanan bisa pula dipandang sebagai sesuatu yang tidak sesuai dengan pekerjaan profesi, di luar kelaziman. Ketika tekanan ini disajikan maka kesempatan individu untuk menunjukkan dirinya menjadi terbatas (Strutton,

Chowdury, & Pelton, 1997). Ke-empat dimensi situasi psikologis kelompok dapat berperan sebagai katalisator (pembuat reaksi lebih cepat) bagi perubahan yang terjadi pada kelompok, seperti keluarga yang menghendaki perubahan budi pekerti yang lebih baik bagi anaknya. Situasi psikologis kelompok dapat pula menguatkan atau justru menghalangi suatu hasil tertentu dan dapat dimanipulasi untuk memfasilitasi tujuan-tujuan kelompok yang hendak dicapai.

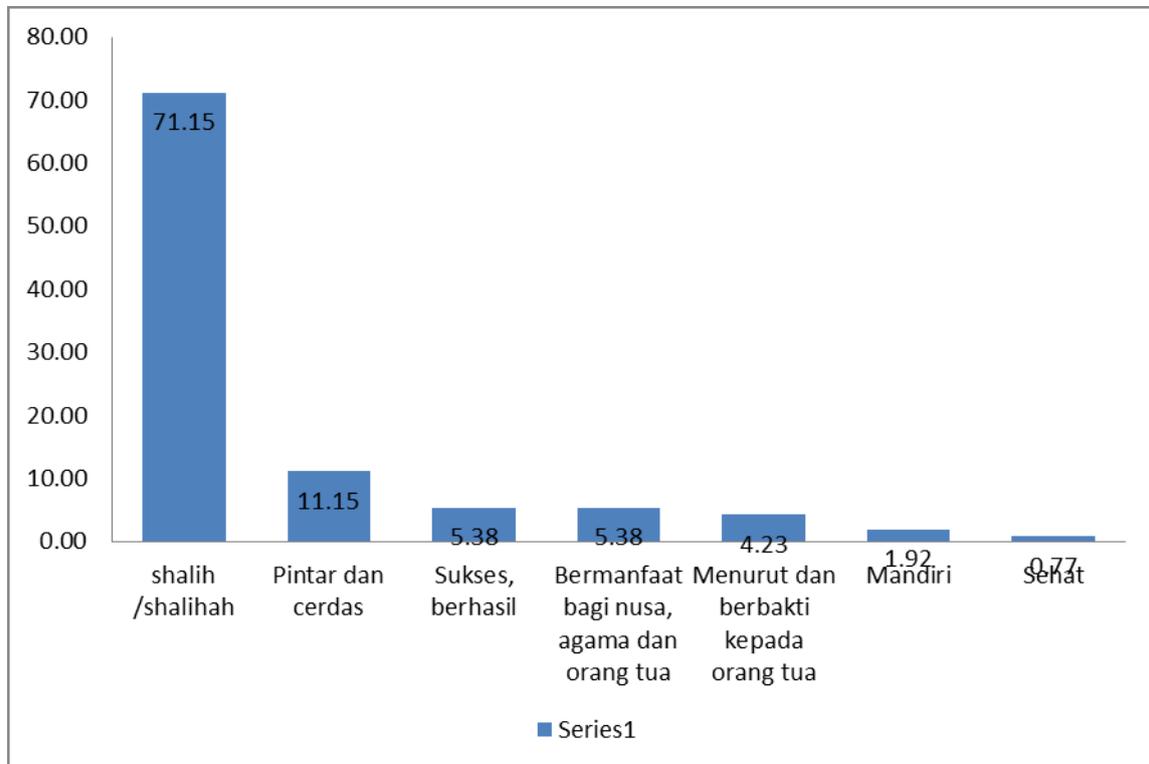
Metode

Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan memberikan kuesioner terbuka kepada 262 informan penelitian. Analisis data dilakukan dengan melakukan kategorisasi frekuensi dari jawaban yang diberikan pada kuesioner terbuka dan dilakukan interpretasi dari tinjauan psikologi.

Hasil

Deskripsi

1) Harapan Orang tua kepada Anak



Seleksi Informan

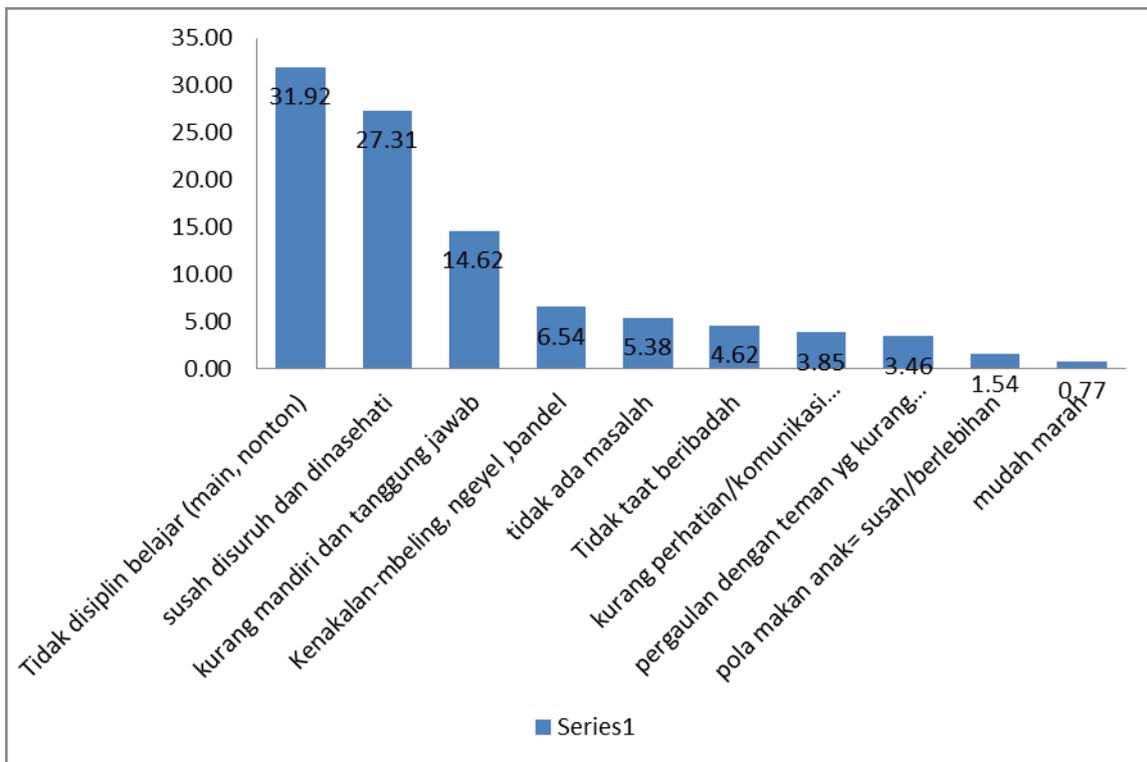
Informan pada penelitian ini adalah para orang tua yang merupakan representasi dari keluarga Muslim. Informan penelitian dipilih dengan menggunakan metode purposive sampling dengan kriteria spesifik sebagai berikut: a) berperan sebagai orang tua dalam keluarga (ayah/ibu); b) memiliki anak usia sekolah; c) beragama Islam.

Metode Pengumpulan Data

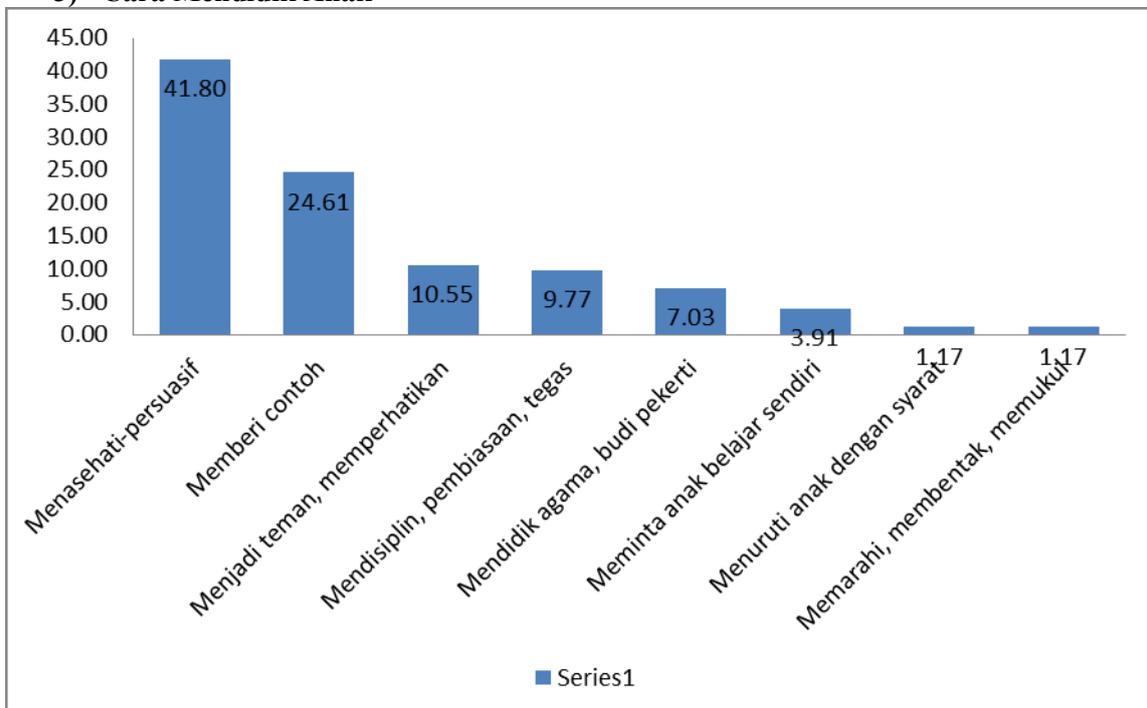
Karakteristik informan

Informan penelitian ini adalah para orang tua (bisa ayah ataupun ibu) berasal dari keluarga Muslim. Rata-rata berusia 39 tahun dan rata-rata jumlah anak yang dimiliki adalah antara 2-3 orang anak. Rerata usia anak terbesar adalah berusia 14 tahun, dan rerata usia anak terkecil adalah 7 tahun. Jenis pekerjaan yang dimiliki oleh para informan adalah bervariasi.

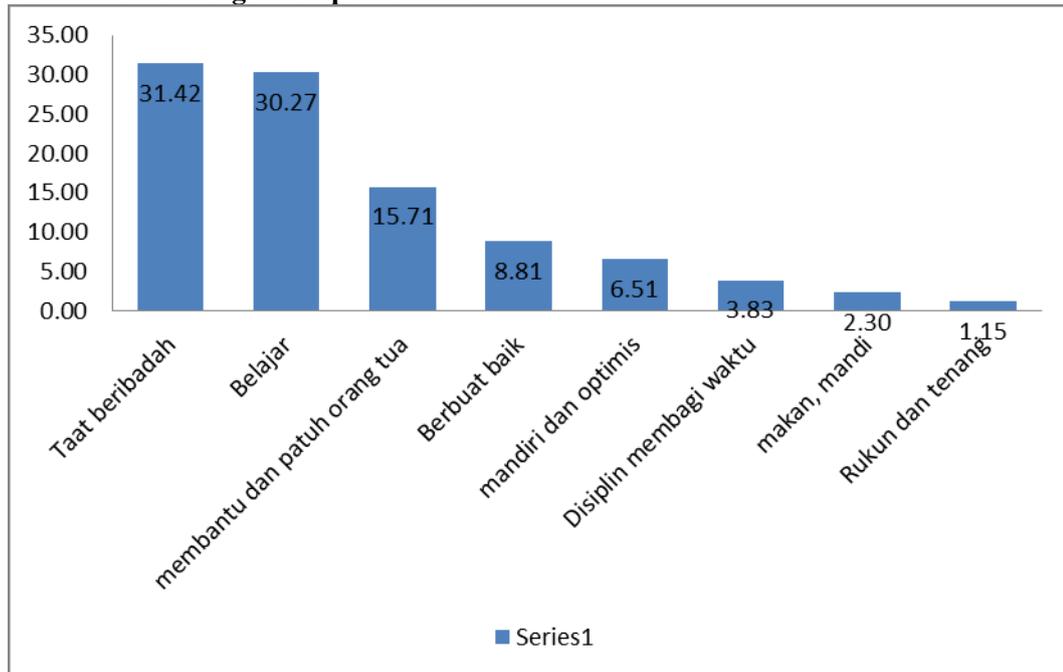
2) Permasalahan Anak



3) Cara Mendidik Anak



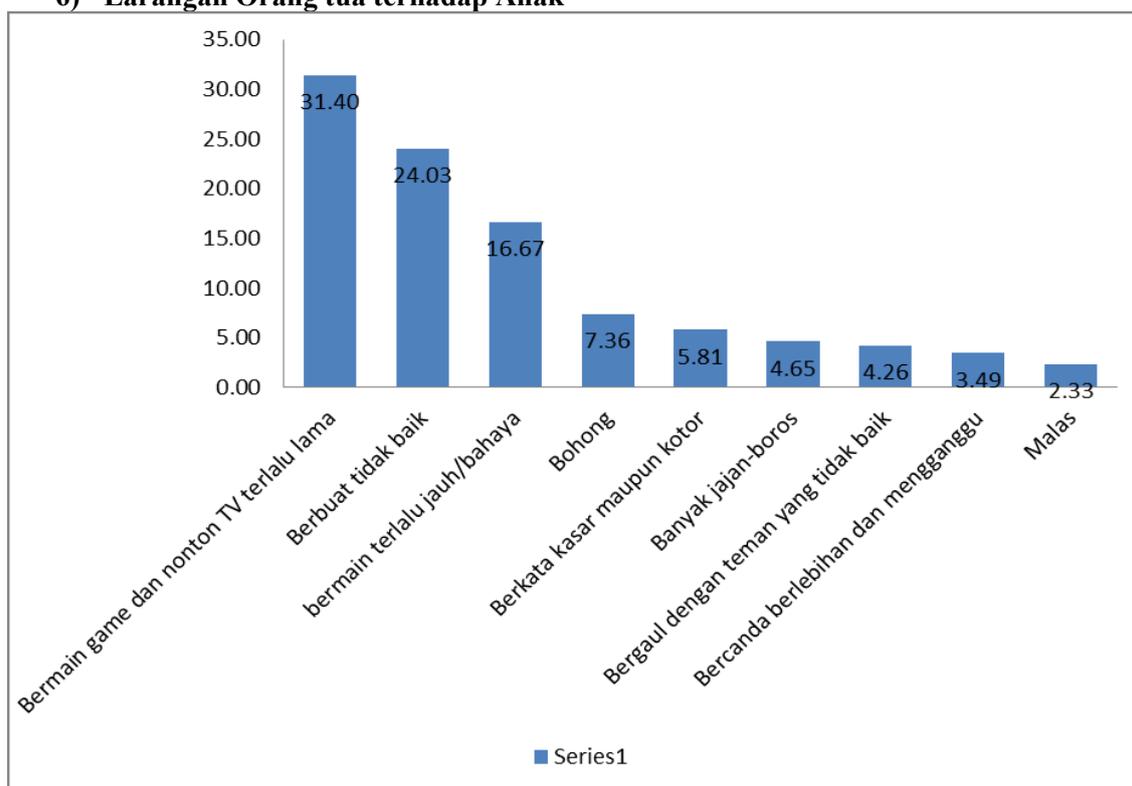
4) Permintaan Orang tua kepada Anak



5) Pola Kalimat Orang tua dalam Meminta Anak Berperilaku

- *Mas ayo berangkat ke masjid, mas ayo mengaji*
- *tolong nak ambikan ini/ buku*
- *(1)ayo sholat, dah makan belum dik, (2)tolong membantu ibu nyuci pakaian, (3)tolong dik ini waktunya belajar, (4)sholatlah tepat pada waktunya, dll*
- *ayo sekolah, kalau kamu gak sekolah kamu bodo longa longo*
- *cepat sholat!*
- *kadang dengan kata tolong, tapi jika gak segera dilakukan saya agak membentak*
- *ayo lekas bangun!. Nang tolong ambikan... buang plastik iki ning tempat sampah. Sinau sesuk ulangan to!*
- *yuk..! Buruan ke masjidnya, udah adzan lho*
- *belajar dulu baru bermain!*
- *Selalu saya awali dengan kata "Tolong", saat harus ada ketegasan misal waktu belajar langsung saya ucapkan "Belajar"*
- *nak, bangun nanti habis waktu sholat hari sudah siang, mari kita laksanakan sholat, persiapkan diri mau berangkat sekolah dll*

6) Larangan Orang tua terhadap Anak



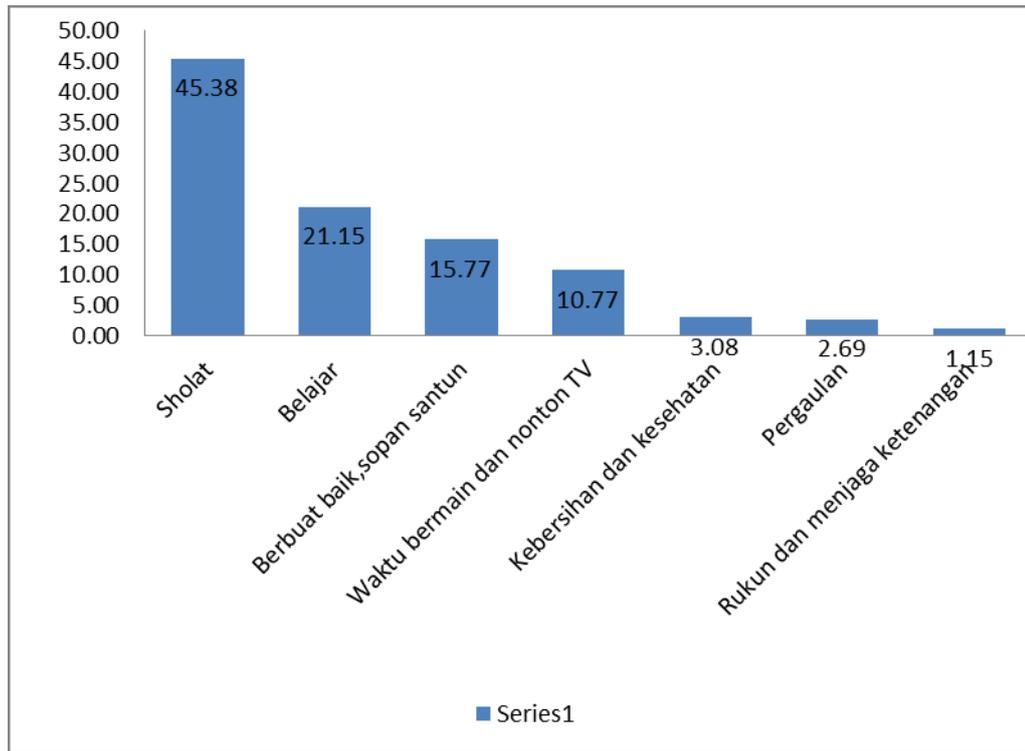
7) Pola Kalimat Orang tua dalam Melarang Anak Berperilaku

- *jangan begitu*
- *mas, kamu boleh main tapi jangan sampai lupa waktu*
- *maaf ya dik itu dilarang oleh Allah*
- *tidak boleh berbohong ya nak, dosa*
- *jangan sering bicara kotor dan kalau disuruh kerjakan dengan ikhlas*
- *nak, gak boleh nakal sama teman-temannya. Faiza, gak boleh minum es krim terus nanti batuk*
- *berbohong itu dosa lho, karena Allah tidak pernah tidur, jadi bohong sekecil apapun pasti dapat balasan dari Allah*
- *mas, kamu kalau kamu jadi orang jujur dimana pun kamu berada*

akan dipercaya orang. Hayo kalau mau masuk surga jangan bohong. Kalau mau jadi anak pintar jangan malas-malasan. Siapa yang baik masuk surga yang jahat masuk neraka

- *jangan lakukan itu nak, nanti jadinya tidak baik*
- *awas kalau kamu main sampai malam-malem, jangan ganggu saudara mu*
- *Jo dolan terus*
- *"jangan lakukan itu nak, berbahaya"*
- *hati-hati*
- *nak, jangan berbuat itu gak baik*
- *ingat pesan ibu, walau ortu tidak melihat, tapi tuhan yang lebih tahu. Jadi jangan membohong*

8) Hal-hal yang diperingatkan Orang tua kepada Anak



9) Pola Kalimat Orang tua dalam Mengingat Anak

- *Mas, ayo hari ini ada PR to... ayo sudah dikerjakan pa belum?*
- *giatlah belajar biar tercapai cita-cita mu kelak*
- *ayo lekas mandi, siap-siap sekolah. Ayo segera bangun subuh*
- *piye wis sinahu rung?. Mau sholat nang masjid ra?*
- *Ayo belajart! Gak usah nunggu ada ulangan, baru belajar*
- *hayo mbak aisy dah sholat belum?*
- *dengan kalimat ayo atau tidak boleh, "ayo dek belajar dulu"*
- *dik sudah jam berapa? Sudah sholat belum. Sudah belajar belum, punya PR? Sudahkah dikerjakan, ayo dikerjakan, nanti ditemeni ibu*
- *jangan lupa berdoa, beribadah dan belajar agar mendapat*

prestasi yang baik dan memuaskan

- *laillah haillah, astagfirullah, masyaallah, jane ki piye to dinsehati kok gak didenger*
- *mbak, sudah sholat belum? Sudah waktunya lho,*
- *ingat dik ujian sudah dekat, belajar dan belajar*
- *nak, ini waktunya belajar, jangan main terus*
- *jangan lupa, awas!*
- *jangan lupa baca do'a dulu, bila mendengar adzan cepat sholat, jangan lupa berpamitan/ minta ijin bila mau pergi*

10) Pola Kalimat Orang tua ketika Anak Tidak Menurut

- *bocah dikandani wong tuo ngeyel wae arep dadi opo opo nurut wong tuo (anak dikasih tau orang tua membangkang saja mau jadi apa nanti kalau gak nurut ortu)*
 - *hei dengan nada agak keras*
 - *tak jower, ayo cepet sholat!*

- *awas kalau nanti minta uang jajan tak akan saya kasih, nanti saya kunci di kamarkalau tidak nurut ortu*
 - *awas saya bilang ke bapak mu nanti*
 - *ya Allah mbok ojo ngeyel!*
 - *Astagfirullahaladzim...*
 - *Astagfirullah, ya Allah, Ya Rohman, Ya Rohim, Ya Malik, Ya Qudus, Ya Salam, Ya Mukmin, Ya Muhaimin, Ya Aziz, Ya Rozaq. Allahumma sholi ala Muhammad. Ya Allah jadikanlah Ahmad anak yang taat dan sholeh dan jadikanlah ulama yang mujahidin, ya Allah jadikan Umar Amirul mukmin*
 - *"dibilangin ibu kok ngeyel, ibu itu kalau melarang atau ngasih tau sesuatu itu demi kebaikan kalian"*
 - *Astagfirullahal Adzim kalau dibilangi ortu mbok ya yang nurut.*
 - *kamu mau nurut siapa? Dinasehati ibu kok gak mau!*
 - *ya Allah berikanlah aku kesabaran dalam mendidik anak-anak ku*
 - *kowe dikandani pakmu weong tuwamu saben dino ora mbok gugu, saya sasar akherat neraka, kowe ora wedi maksut saya biar terasa dalam*
 - *jadi anak kok ngenyel mintaampun susah dibilangin, nggak mau nurut sama orang tua*
 - *zainal kamu jangan nakal nanti ditangkap pak polisi*
 - *astagfirullahaladhzim, Ya Allah bimbinglah anak-anak kejalan yang benar, yang engkau ridhoi*
 - *dasar anak malas, sakkarepe dewe*
 - *kak kamu kok tidak nurut sama orang tua, emangnya kamu nurut sama siapa dan mau jadi apa?*
 - *lebih baik saya diam anak terus tahu apa yang saya mau*
 - *"owalah nduk, le ibuk direwangi, rekoso ngopeni, dikandani kok ngeyel, ibuk ki ngandani yo demi apike kowe (sambil brebes) hi...hi...hi..."*
 - *ya Allah nak, kalau dengan ortu tidak mau nurut terus kata-kata siapa lagi yang harus kamu dengar*
 - *bocah dikandani wong tuo ngeyel wae arep dadi opo opo nurut wong tuo (anak dikasih tau orang tua membangkang saja mau jadi apa nanti kalau gak nurut ortu)*
- 11) Pola Kalimat Ketika Orang tua Menjadi Lebih Emosi**
- *kamu punya otak gak sih;*
 - *hei dengan nada agak keras*
 - *tak ajar lho! Kalo bandel*
 - *takutlah pada Allah, taatlah pada Allah, tobatlah, berbaktillah pada ortu*
 - *astagfirullahaladzim*
 - *masa Alloh nak-nak, nak kelak semua itu bermanfaat untuk kamu, semua itu bukan untuk Bapak tapi untuk kamu kelak*
 - *ya Allah ampunilah dosa-dosa kami. Astagfirulloh*
 - *kamu tuh gimana sih dikasih tau berkali-kali gitu lagi, mau dimarahi bunda terus?*
 - *saya biarkan dulu, nanti kalau sudah rileks saya beri tahu yang sebenarnya dari hati ke hati*
 - *semoga Allah memberikan kebaikan kepadamu*
 - *kita harus sabar jagan sampek marah*
 - *tak banyak kata/ langsung ambil tindakan, misal: cubit tapi dalam batas kewajaran*
 - *astagfirulllhaladhim, ya Allah ampunilah dosa-dosaku , dosa anak-anak,bimbinglah mereka kejalan yang lurus, jadikanlah mereka anak-anak yang sholihah, amin.*

12) Pola Kalimat Orang tua dalam Memberikan Dukungan

- *alhamdulillah, subhanallah, terima kasih ya Allah, kau jadikan anak-anakku anak yang baik, penurut yang taat kepada mu, yang menyenangkan hati orang tuanya*
- *anak ibu pintar, anak ibu cerdas, anak ibu shalih*
- *tindakanmu mambuat orang tua bangga nak*
- *alhamdulillah seringlah berbuat kebaikan karena kabaikan adalah perbuatan terpuji*
- *anak pinter, sip, hebat, anak ibu jagoan,*
- *Alhamdulillah, ya begitulah kalau jadi anak itu yang nurut biar nanti dapat pahala dari Allah*
- *nah gitu orang tua jadi seneng dan bangga*
- *selamat ya nak prestasi yang kamu raih saat ini. Terus tingkatkan belajarmu agar tahun depan dapat meraih prestasi peringkat satu lagi*
- *nah gitu dong anak sholehah! Terus saya cium*
- *(1)"nak kamu rajin sekali membantu orang tua!" (2) dalam hal dapat nilai bagus "tingkatkan prestasimu nak, dan rajinlah belajar dan jangan lupa berdo'a"*
- *Mas, kalau nilai kamu nanti bagus bapak dan ibu nanti akan memberikan hadiah*
- *bagus, anak ganteng pinter*
- *teruskan dan lanjutkan usahamu itu*
- *"alhamdulillah nduk/ le, buk'e bangga karo kowe, mugo-mugo dadi wong gedhe, yen dadi uwong ojo lali sedulure lan ojo enggak marang wong liyo"*
- *anak hebat, anak cerdas, subhanallah*

- *bagus sekali nak, itulah yang terbaik untuk dirimu sendiri mama bangga*
- *alhamdulillah semoga anak-anak ku sukses dunia dan akherat*
-

Kesimpulan

Pola kalimat yang diungkapkan orang tua kepada anak, sangat dipengaruhi oleh mind-set orang tua, faktor pendidikan dan ide-ide yang diterima, pembelajaran dan pengalaman.

Keterbatasan Penelitian

Hasil penelitian ini masih akan dilakukan elaborasi lanjutan pada tahun ketiga penelitian untuk memahami situasi psikologis keluarga secara lebih komprehensif.

Daftar Pustaka

- Atik, Y. (1994). The conductor and the orchestra: Interactive aspects of the leadership process. *Leadership and Organization Development Journal*, 15 (1), 22-28.
- Beal, D. J., Cohen, R. R., Burke, M. J., & Mc Lendon, C. L. (2003). Cohesion and performance in groups: A meta-analytic clarification of construct relations. *Journal of Applied Psychology*, 6, 989-1004.
- Blau, G. J (1993). Operationalizing direction and level of effort and testing their relationship to individual job performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 55, 152-170.
- Boerner, S. & Von Streit, C. F. (2005). Transformational leadership and group climate-empirical results from symphony orchestras. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 12 (2), 31-41.
- Brown, R. (2000). *Group processes*. Oxford: Blackwell Publishing
- Brown, S. P & Leigh, T.W. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort and performance. *Journal of Applied Psychology*. 81, 358-368.

- Carr, J. Z., Schmidt, A. M, Ford, J. K., & DeShon, R. P. (2003). Climate perceptions matter: A meta-analytic path analysis relating molar climate, cognitive and affective states and individual level work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 88 (40), 605-619.
- Choi, S-C & Kim, U. (2002). Emotional attachment as the basis of trust and interpersonal relationships: Psychological, indigenous and cultural analysis. Paper presented at the XXVI International Congress of Cross-cultural Psychology-Yogyakarta, July Indonesia.
- Deci, E. L & Ryan, R. M. (1987). The support of autonomy and the control behavior. *The Journal of Marketing*, 56, 38-64.
- Dirks, K. T. (1999). The effects of interpersonal trust on work group performance. *Journal of Applied Psychology*, 84, 445-455.
- Dyaram, L. & Kamalanabhan, T. J. (2005). Unearthed: The other side of group cohesiveness. *Journal Social Science*. 10 (3) 185-190.
- Ekval, G. (1991). The organizational culture of idea management: A creative climate for the management of ideas. In J. Henry D. Walker (Eds), *Managing innovations*. Newbury Park: Sage Publications, 73-79.
- Ekval, G. (1996). Organizational climate for creativity and innovation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 105-123.
- Isaksen, S. G & Lauer, K. J. (1999). Relationship between cognitive style and individual psychological climate: Reflections on a previous study. *Studia Psychologica*, 41 (3), 177-189.
- Johnson, D. W., & Johnson, F. P. (2000). *Joining together: Group theory and group skills*. Boston: Allyn and Bacon.
- Johnson, J. J., & McIntye, C. L. (1998). Organizational culture and climate correlates of job satisfaction. *Psychological Reports*, 82, 843-850.
- Jones, A. P & James, L. R. (1979). Psychological climate: Dimensions and relationships of individual and aggregated work environment perceptions. *Organizational Behavior and Human Performance*, 23, 201-250.
- Joyce, W. F., & Slocum, J. W. (1984). Collective climate: Agreement as a basis for defining climate in organizations. *Academy of Management Journal*, 27, 721-742.
- Kotler, T. (1989). Patterns of change in marital partners. *Human Relations*, 42, 829-856.
- Koys, D. J. & DeCotiis, T.A (1991). Inductive measures of psychological climate. *Human Relations*, 44, 265-285.
- Kozlowsky, S. W. J & Doherty, M. L. (1989). Integration of climate and leadership: Examination of a neglected issue. *Journal of Applied Psychology*, 74, (4), 546-551.
- Kozlowsky, S.W. J & Farr, J. L (1988). An integrative model of updating and performance. *Human Performance*, 1, 5-29.
- Langfred, & Claus, W. (1998). Is cohesiveness a double edged sword?. *Small Group Research*, 29, 124-139.
- Lewin, K., Lippit, R & White, R.K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates. *Journal of Social Psychology*, 10, 271-299.
- Lindell, M. K & Whitney, D. J. (1995). Effects of organizational environment, internal structure and team climate on the effectiveness of local emergency planning committees. *Risk Analysis*, 15, 439-447.
- Moordiningsih (2010). Integritas dan Keteladanan Pemimpin (Orang tua dan Guru) dalam Proses Pendidikan Karakter Siswa. Paper disajikan

- dalam Seminar Nasional Pendidikan Karakter.
- Moordiningsih (2010) *Generasi Pewaris Bumi: Kembali Qur'ani di Abad Teknologi Informasi*. Proceeding dalam rangka milad UMS ke 52, Pemikiran-pemikiran alternative mencerahkan bangsa. Surakarta: Muhammadiyah University Press
- Odden, C. M & Sias, P. M. (1997). Peer communication relationships and psychological climate. *Communication Quarterly*, 45, (3) 153-166.
- Parker, C. P., Baltes, B. B. Young, S.A, Huff, J. W., Altmann, R. A., Lacost, H.A & Roberts, J.E. (2003). Relationship between psychological climate perceptions and work outcomes: A meta analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 24, (4), 389-416.
- Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, 40, 437-453.
- Schneider, B. (1990). *Organizational climate and culture*. San Franscisco: Jossey-Bass.
- Schneider, B. J. & Bowen, D. (1985). Employee and customer perception of service in banks: Replication and extension. *Journal of Applied Psychology*, 70, 423-433.
- Schneider, B., & Snyder, R. A (1975). Some relationships between job satisfaction and organizational climate. *Journal of Applied Psychology*, 60, 318-328.
- Schneider, B. J., White, S. S & Paul, M. C. (1998). Linking service climate and customer perceptions of service quality: Test of a casual model. *Journal of Applied Psychology*, 83, 150-163.
- Schulte, M., Ostroff, C., & Kinicki, A. J. (2006). Organizational climate systems and psychological climate perceptions: A cross-level study of climate-satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79, 645-671.
- Strutton, D., Chowdhury, J & Pelton, L. E. (1997). The progressive impact of psychological climate: A prognosis of health care providers subjective powerlessness in reform legislation. *Health Marketing Quarterly*, 14 (4), 3-26.
- Watson, W. E., Johnson, L., & Zgourides, G. D. (2002). The influence of ethnic diversity on leadership, and performance: An examination of learning teams. *International Journal of Intercultural Relations*, 26, 1-16.